

# MESURER LA DIVERSITÉ DE GENRE POUR MIEUX ORIENTER LES ACTIONS

**Nom de l'entreprise :** SOGELIFE SA

**Secteur d'activité :** Activités financières et d'assurance

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

Source de dynamisme, la diversité favorise l'innovation et la créativité, indispensables au développement de SOGELIFE. Élément clé de notre développement, elle se traduit par la volonté de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leur pays d'origine, leur sexe, leur âge, leur culture, leur profil et de favoriser leur inclusion. Dans ce cadre, nous avons enrichi les indicateurs de suivi de notre politique de diversité pour les publier annuellement.

## Contexte

Il était pour nous indispensable de traduire notre politique de diversité en engagement concrets et de mesurer leur mise en oeuvre. Le suivi d'indicateurs d'égalité hommes/femmes en matière de rémunération et évolution dans l'entreprise permet de mesurer nos progrès et zones à améliorer. La publication de ces indicateurs permet de sensibiliser le management à ce sujet tout en rassurant les collaborateurs et partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité hommes/femmes.

## Approche

Nous évaluons annuellement les éléments suivants: - Poids des femmes dans chaque niveau de classification et évolution. - Etude annuelle sur l'égalité en terme de rémunération au sein de chaque fonction (chaque collaborateur est comparé individuellement à la médiane de sa fonction en terme de rémunération fixe) Par ailleurs, nous établissons une note de 100 sur les 5 grands critères listés ci-dessous: - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes - Répartition des augmentations individuelles - Ecart de répartition des promotions - Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité - Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

## « A faire »

La confidentialité des données de nos collaborateurs est primordiale. Ainsi les données ne sont pas diffusées pour une fonction si le nombre de collaborateurs ne permet pas de garantir la confidentialité.

## « Ne pas faire »

Notre objectif reste de sensibiliser et influencer les bonnes pratiques pas de définir des quotas ou de forcer les évolutions des femmes indépendamment des compétences mises en oeuvre.